

Утвержден постановлением
Правительства Республики Калмыкия
от 17 декабря 2012 г. № 493

**Порядок
формирования резерва управленческих кадров Республики Калмыкия на должности
руководителей государственных унитарных предприятий Республики Калмыкия,
государственных учреждений Республики Калмыкия, подведомственных органам
исполнительной власти Республики Калмыкия, руководство деятельностью которых
осуществляет Правительство Республики Калмыкия**

Порядок определяет механизм формирования резерва управленческих кадров Республики Калмыкия на должности руководителей государственных унитарных предприятий Республики Калмыкия, государственных учреждений Республики Калмыкия, подведомственных органам исполнительной власти Республики Калмыкия, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Республики Калмыкия (далее - резерв управленческих кадров) в пределах полномочий Правительства Республики Калмыкия.

Резерв управленческих кадров формируется Комиссией на конкурсной основе в два этапа.

Конкурс является открытым по составу участников конкурса.

Целевыми категориями граждан для формирования резерва управленческих кадров являются:

действующие государственные гражданские служащие - по представлению соответствующего органа исполнительной власти Республики Калмыкия;

представители бизнеса, науки, образования, культуры - по представлению профильного (отраслевого) органа исполнительной власти Республики Калмыкия или профессионального сообщества;

представители органов местного самоуправления - по представлению Совета муниципальных образований Республики Калмыкия;

представители региональных отделений политических партий, имеющих представительство в Народном Хурале (Парламенте) Республики Калмыкия - по представлению их руководящих органов;

представители региональных отделений общероссийских общественных организаций - по представлению их руководящих органов;

участники федеральной программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации - по представлению региональных представителей (координирующих органов) данной программы или в порядке самовыдвижения;

самовыдвиженцы (за исключением самовыдвижения участников программы, указанной выше);

перспективные молодые специалисты из числа выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования, расположенных на территории Республики Калмыкия, в том числе выпускников ФГБОУ ВПО "Калмыцкий государственный университет", по обязательному предоставлению письменного поручительства лица, занимающего

вышестоящую руководящую должность, позволяющую дать качественную оценку уровню личных профессиональных компетенций и опыта кандидата.

На первом этапе конкурса по решению Комиссии подразделение по вопросам государственной службы и кадров Аппарата Правительства Республики Калмыкия организует:

размещение информации о проведении конкурса на официальном сайте Правительства Республики Калмыкия в сети Интернет;

подготовку к публикации объявления о приеме документов для участия в конкурсе в периодическом печатном издании, прием и регистрацию документов, предусмотренных Порядком;

проверку полноты представленных документов и соответствия их оформления предъявляемым требованиям, а также соответствия претендентов установленным требованиям к замещению должности руководителя государственного унитарного предприятия Республики Калмыкия, государственного учреждения Республики Калмыкия.

6. Для участия в конкурсе претендентами представляются представление руководителя профильного (отраслевого) органа исполнительной власти Республики Калмыкия, представление соответствующих организаций, руководящих органов; анкета, форма которой утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 мая 2005 г. N 667-р, с приложением фотографии; заявление об участии в конкурсе; копия паспорта (паспорт предъявляется лично по прибытии на конкурс); копии документов, подтверждающих наличие высшего профессионального образования и стажа работы (копия диплома, копия трудовой книжки), заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы (диплом предъявляется лично по прибытии на конкурс); краткое резюме, характеризующее кандидата, с указанием наиболее значимых профессиональных достижений, иные документы, характеризующие его; письменное согласие на обработку персональных данных.

Второй этап конкурса проводится с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных, психологических и личностных качеств кандидатов, включающих в себя психологическое тестирование, индивидуальное собеседование.

Психологическое тестирование - метод испытания, с использованием стандартизированных психологических заданий, по результатам выполнения которых можно судить о психофизиологических и личностных свойствах кандидата (моральная нормативность, адаптивные, коммуникативные, организаторские способности, мотивация саморазвития, уровень работоспособности и стрессоустойчивости, лидерские качества).

Результаты в отношении каждого кандидата оформляются в форме заключения, в котором указываются выводы о личностных и деловых качествах кандидата. Заключение имеет рекомендательный характер.

Индивидуальное собеседование - устный опрос членами Комиссии кандидата по теоретическим и практическим вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей по соответствующей целевой должности и общим развитием. Индивидуальное собеседование проводится Комиссией и включает проверку знаний по соответствующей целевой должности, задач и функций, возложенных на отраслевой орган исполнительной власти Республики Калмыкия.

На основании решения Комиссии, содержащего рекомендацию о включении кандидата в резерв управленческих кадров на должности руководителей государственных унитарных предприятий Республики Калмыкия, государственных учреждений Республики Калмыкия,

подведомственных органам исполнительной власти Республики Калмыкия, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Республики Калмыкия, кандидаты распределяются по уровням готовности к занятию управленческих должностей:

"высший" - компетенции, опыт и общий уровень подготовки резервиста достаточны для назначения на вышестоящую управленческую должность;

"базовый" - после прохождения дополнительной профессиональной переподготовки, по итогам и с учетом тестирования кандидат может претендовать на занятие вышестоящей управленческой должности;

"перспективный" - перспективные (в том числе молодые) руководители, которые после получения дополнительного профессионального образования, профессиональной переподготовки, стажировки в профильных органах исполнительной власти и структурах, по итогам и с учетом сдачи соответствующих экзаменов и тестирования могут претендовать на замещение управленческих должностей, в том числе в порядке должностного роста.

Срок нахождения кандидата в резерве управленческих кадров Республики Калмыкия составляет **три года**.

Гражданин исключается из резерва управленческих кадров в случаях:

а) назначения на целевую должность;

б) совершения дисциплинарного проступка, за который к гражданскому служащему применено дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 5 части 1 статьи 57 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (далее - Федеральный закон);

в) двукратного отказа от предложения о замещении вакантной должности (при том, что предлагаемая руководящая должность является для участника резерва профильной и не связана со значительным снижением возлагаемых полномочий по отношению к его текущей должности);

г) личного заявления об исключении;

д) увольнения с гражданской службы по основаниям, предусмотренным пунктами 11-15 части 1 статьи 33 Федерального закона;

е) прекращения с гражданином трудового договора по основаниям, предусмотренными пунктами 3, 5-11 части 1 статьи 81, пунктами 1-2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации;

ж) в случае признания недееспособным или ограничено дееспособным решением суда, вступившим в законную силу, а также в случае вынесения в отношении него обвинительного приговора суда, вступившего в законную силу;

з) достижение предельного возраста резервиста;

и) достижение предельного срока, установленного для нахождения в резерве;

к) систематический отказ от прохождения программ повышения квалификации, дополнительного образования, стажировок, участия в мероприятиях, проводимых в рамках работы с резервом.